

**PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh:**

**NAMA : NINGRUM HUMAIROH  
NPM : 1505160421  
PROGRAM STUDI : MSDM**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UMSU**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari senin, tanggal 18 Maret 2019 pukul 14.00 WIB telah selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan menyimpulkan:

Nama  
N.P.M

Program Studi  
Jumlah Skripsi

Dinyatakan

RINORUM HI MATRORI

00010001

MANAJEMEN

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

00010001

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

MEMBERIKAN

PEMERINTAH DAN DISIPLIN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN

NISANTARA IV (Penerapan Sistem)

(Bina) Lulus Penguji dan akan melanjutkan penguji untuk

memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

TIM PENGUJI

RAHMANAH DAULAY, SE., M.Si

SRI HAMMAD FAHMI, SE., MM.

Pembimbing

MUHAMMAD RAS MUIS, SIp., MM.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sebelumnya

H. JANURI, SE., MM., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., MM.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : NINGRUM HUMAIROH  
N.P.M : 1505160421  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

MUHAMMAD RAS MUIS, S.Ip.,MM

Diketahui/Disetujui  
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

H. JANURI, SE, M.M, M.Si.

## ABSTRAK

**Ningrum Humairoh. (1505160421). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Skripsi UMSU. 2019**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Pendekatan pada penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang divaliditas dan direliabilitas dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Science*). Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 310 orang dan dengan jumlah sampel adalah 76 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara Parsial Pengawasan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan Disiplin Kerja ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara Simultan Pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan Disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

**Kata kunci : Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan**



## KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Puji Syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu Wa ta'ala yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah memberikan penulis kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya dengan judul “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”. Selain itu tidak tak lupa penulis menyampaikan salawat dan salam kepada junjungan Nabi Besar Muhammad Shallaahu Alaihi Wasallam, yang telah memberikan petunjuk kehidupan bagi seluruh umat manusia ke jalan yang terang benderang dan jalan kebenaran.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik langsung maupun tidak langsung. Maka penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya dengan hati yang tulus dan ikhlas kepada :

1. Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang Teristimewa kedua orang tua tercinta, Ayahanda Sarjono dan Ibunda Purwati yang tiada henti-hentinya memberikan cinta, kasih dan sayang, doa restu, semangat dan dukungan baik moril dan materil yang sangat berpengaruh bagi kehidupan penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H.Januri, SE, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr.Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE. M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Muhammad Ras Muis Sip,MM. selaku Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
9. Bapak dan ibu dosen serta seluruh Pegawai yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak kepala Pimpinan dan seluruh pegawai PT.Perkebunan Nusantara IV Medan yang telah memberikan bimbingan dan pengajaran bagi penulis selama melaksanakan riset penelitian.
11. Kepada Kepada sahabat-sahabat saya Chairina Khalista dan Yuana Safitri Zebua, Irvanny Sari,Arifin yang selalu ada disaat susah maupun senang yang insyaallah sebentar lagi bersama-sama juga menyandang gelar Sarjana Manajemen.

12. Kepada teman-teman sekelas Manajemen F pagi stambuk 2015, terimakasih untuk kebersamaan dan kekompakannya selama kita menjalankan proses belajar mengajar senang berteman dengan kalian semua.

Pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Allah Subhanahu Wa ta'ala semoga yang telah banyak membantu dapat diberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata Sempurna, hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya. Oleh karena itu dengan hati yang tulus dan ikhlas, penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari Pembaca yang nantinya dapat berguna untuk penyempurnaan skripsi ini.

Medan, Maret 2019

Penulis

**NINGRUM HUMAIROH**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>6</b>
A. Uraian Teori .....	6
1. Kinerja.....	6
a. Pengertian Kinerja .....	6
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	7
c. Fungsi Kinerja .....	9
d. Penilaian Kinerja .....	10
e. Indikator Kinerja.....	11
2. Pengawasan .....	14
a. Pengertian Pengawasan .....	14
b. Tipe-Tipe Pengawasan .....	15
c. Pentingnya Pengawasan .....	16
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan .....	17
e. Indikator Pengawasan.....	18
3. Disiplin Kerja .....	21
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	21
b. Tujuan Disiplin Kerja .....	22
c. Macam-Macam Disiplin Kerja .....	24
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	25
e. Indikator Disiplin Kerja.....	27
B. Kerangka Konseptual .....	29
C. Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	33
B. Definisi Operasional Variabel.....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
D. Populasi dan Sampel .....	35
E. Teknik Pengumpulan Data .....	37
F. Teknik Analisis Data.....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
A. Hasil Penelitian .....	48
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	48
2. Karakteristik Responden .....	48



3. Analisis Variabel Penelitian .....	50
4. Analisis Data .....	56
5. Uji Asumsi Klasik .....	57
6. Regresi Linear Berganda .....	59
7. Pengujian Hipotesis .....	61
8. Koefisien Determinasi.....	64
B. Pembahasan .....	65
1. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan .....	65
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	66
3. Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	67
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>68</b>
A. Kesimpulan .....	68
B. Saran .....	69

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1	Rincian Dan Waktu Penelitian..... 35
Tabel III.2	Konvensi Karyawan..... 36
Tabel III.3	Skala Likert..... 38
Tabel III.4	Hasil Uji Validitas Pengawasan..... 39
Tabel III.5	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja..... 40
Tabel III.6	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan ..... 40
Tabel III.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel ..... 41
Tabel VI.1	Skala Pengukuran Likert..... 48
Tabel VI.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 49
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia ..... 49
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan..... 50
Tabel IV.5	Skor Angket Variabel Pengawasan ..... 51
Tabel IV.6	Skor Angket Variabel Disiplin Kerja ..... 53
Tabel IV.7	Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan..... 55
Tabel IV.8	Uji Multikolinearitas..... 58
Tabel IV.9	Regresi Linear Berganda ..... 60
Tabel IV.10	Hasil Uji t..... 61
Tabel IV.11	Hasil Uji t..... 62
Tabel IV.12	Anova..... 63
Tabel IV.13	Koefisien Determinasi ..... 64

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Paradigma Penelitian.....	30
Gambar II.2 Kerangka Paradigma Penelitian.....	31
Gambar II.3 Kerangka Paradigma Penelitian.....	32
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis.....	45
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis.....	47
Gambar IV.1 Uji Normalitas .....	57
Gambar IV.2 Uji Heterokedastistas .....	59
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	62
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	63
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	64

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi pada perusahaan sehingga mampu mendukung tujuan dari perusahaan secara efektif dan efisien. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh kemajuan yang diharapkan, untuk mewujudkan tujuan tersebut, perlu adanya peningkatan serta pengembangan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah pengawasan. Menurut Handoko (2017, hal. 357) “Pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Pengawasan merupakan salah satu faktor penting bagi kinerja karyawan, dikarenakan melalui pengawasan maka karyawan akan dapat diawasi dengan baik sehingga dapat terwujudnya kinerja karyawan yang maksimal.

Selain pengawasan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Sinambela (2018, hal. 335) “Disiplin kerja

adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin kerja, karyawan yang tinggi, akan mampu mencapai kinerja karyawan yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang ditetapkan oleh organisasi (Rio, 2013).

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha agroindustri. Perusahaan ini mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit, dan pemeliharaan tanaman menghasilkan ([www.ptpn4.co.id](http://www.ptpn4.co.id))

Berdasarkan observasi awal oleh peneliti dapat dikemukakan fenomena yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan berkaitan dengan pengawasan adalah masih kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan kurang efektif. Hal ini terlihat dari masih banyaknya karyawan yang melakukan pekerjaan lain di luar tugas pekerjaan yang diberikan dan tidak bertanggungjawab atas tugas pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dapat menyebabkan pencapaian tujuan perusahaan tidak berjalan secara efektif dan efisien sehingga berbanding lurus dengan peningkatan kinerja tidak berjalan dengan baik.

Kemudian berdasarkan observasi oleh peneliti dapat dikemukakan fenomena yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara IV(Persero) Medan berkaitan dengan disiplin kerja adalah masih banyaknya karyawan yang terlambat

dan lalai terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari ketidaktepatan jam datang dan pulang karyawan sesuai dengan aturan perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan rendahnya kinerja karyawan sehingga hasil yang didapat oleh perusahaan kurang memuaskan.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, penulis dapat mengidentifikasi masalah adalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan kurang efektif.
2. Masih banyaknya karyawan yang terlambat dan lalai terhadap pekerjaannya.
3. Rendahnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan yang kurang memuaskan.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah antara lain, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan,



tetapi penulis hanya membatasi pada masalah mengingat dan menyadari adanya keterbatasan akan waktu dan pengetahuan, maka penulis hanya membatasi masalah tentang pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan ?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan dan disiplin kerja kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

- b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk masa kini dan masa yang akan datang.

- c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai salah satu acuan maupun referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Fahmi (2017, hal. 176) bahwa “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu ”.

Sopiah dan Sangadji (2018, hal. 350) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan. Selain itu Wibowo (2013, hal. 7) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dan kemudian Darodjat (2015, hal. 111) menyatakan bahwa kinerja adalah tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan organisasi atau perusahaan tertentu.

Dan Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu :

### **1) Faktor kemampuan**

Faktor kemampuan, Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya, pegawai terdiri dari kemampuan potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

### **2) Faktor motivasi**

Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, dan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2016, hal. 189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

### **1) Kemampuan dan Keahlian**

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan.

### **2) Pengetahuan**

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.

### **3) Rancangan Kerja**

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

#### 4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

#### 5) Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

#### 6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap atau gaya seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

#### 9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

#### 10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasitempat bekerja.

#### 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

#### 12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

#### 13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

### c. Fungsi Kinerja

Menurut Nawawi (2013, hal. 214) adapun fungsi kinerja adalah sebagai berikut :

#### 1) Strategi Organisasi

Strategi organisasi terkait dengan misi perusahaan, strategi bisnis yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan dan lingkungan bisnis. Strategi bisnis mencakup perencanaan, implementasi, dan pengawasan.

#### 2) Pemasaran

Peran utama dalam manajemen adalah membuat keputusan mengenai aspek pemasaran. Aspek pemasaran diarahkan untuk mendapatkan informasi mengenai faktor tertentu dibandingkan dengan target atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### 3) Operasional

Adapun hal-hal yang menyangkut operasional organisasi antara lain, kualitas produk, teknologi yang digunakan, kapasitas produksi, persediaan barang baku, dan persediaan barang jadi.



#### 4) Sumber Daya Manusia

Ada beberapa hal penting dari sumber daya manusia yang perlu dievaluasi adalah mengenai produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, pelatihan, dan pengembangan serta kepemimpinan.

#### 5) Keuangan

Bidang studi keuangan yang semula bersifat deskriptif dengan penekanan pada merger, peraturan pemerintah, dan cara-cara meningkatkan modal, telah berkembang menjadisuatu bidang studi komprehensif yang mempelajari semua aspek pencarian dan penggunaan dana secara efisien.

#### **d. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif karena adanya kebijakan atau program lebih baik atas sumber daya manusia yang ada didalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan suatu perusaan maupun suatu organisasi secara keseluruhan.

Menurut Wibowo (2010, hal. 187) “Penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi”. Kemudian Fahmi (2017, hal. 203) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaanya.

Selain itu, Suwatno dan Priansa (2018, hal. 197) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Kemudian menurut Edison,

Anwar dan Komariyah (2018, hal. 194) penilaian kinerja adalah sistem manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kinerja seseorang dalam sebuah organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap individu (karyawan) untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui kekurangan dan kelebihan kinerja karyawan tersebut. Hal ini juga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja yang dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan dapat tercapai.

#### **e. Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 75) bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Dapat Tidaknya Diandalkan
- 4) Sikap

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- 2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.

### 3) Dapat Tidaknya Diandalkan

Yaitu mengikuti instruksi dan inisiatif, kemudian bersikap hati-hati serta di butuhkan kerajinan.

### 4) Sikap

Yaitu sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, dan pekerjaan serta kerjasama.

Menurut Wirawan (2009, hal. 69) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima hal yaitu :

- 1) Kuantitatif
- 2) Kualitatif
- 3) Ketetapan Waktu Pelaksanaan Tugas
- 4) Efektivitas Penggunaan Sumber Organisasi
- 5) Cara Melakukan Pekerjaan
- 6) Efek Atas Suatu Upaya
- 7) Metode Melaksanakan Tugas
- 8) Standar Sejarah
- 9) Standar Nol Atau Absolut

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

#### 1) Kuantitatif

Yaitu ukuran yang paling mudah untuk disusun dan diukur hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

2) Kualitatif

Yaitu melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil yang harus dicapai.

3) Ketetapan Waktu Pelaksanaan Tugas

Yaitu kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat atau melayani sesuatu.

4) Efektivitas Penggunaan Sumber Organisasi

Yaitu efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan bahan baku.

5) Cara Melakukan Pekerjaan

Digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal, atau perilaku karyawan yang merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.

6) Efek Atas Suatu Upaya

Pengukuran yang diekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja.

7) Metode Melaksanakan Tugas

Yaitu standar yang digunakan jika ada undang-undang, kebijakan, prosedur, standar, metode, dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara pengecualian ditentukan tidak dapat diterima.

8) Standar Sejarah

Yaitu standar yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang.

### 9) Standar Nol Atau Absolut

Yaitu standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu.

## **2. Pengawasan**

### **a. Pengertian Pengawasan**

Pengawasan merupakan kegiatan yang mengusahakan supaya pekerjaan terlaksana sesuai rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

Menurut Handoko (2017, hal. 357) “Pengawasan adalah proses untuk menjamin tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Sedangkan Kadarisman (2014, hal. 129) menyatakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, Fahmi (2017, hal. 152) menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pemantauan, penilaian dan pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan lebih lanjut.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

## **b. Tipe-Tipe Pengawasan**

Menurut Handoko (2017, hal. 359) bahwa tipe-tipe pengawasan adalah sebagai berikut :

### **1) Pengawasan Pendahuluan**

Yaitu pengawasan yang dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

### **2) Pengawasan Pelaksanaan Kegiatan**

Yaitu dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Tipe ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui terlebih dahulu atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa untuk dilanjutkan.

### **3) Pengawasan Umpan Balik**

Yaitu dimana mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

Menurut Effendi (2018, hal. 211) adapun tipe-tipe pengawasan adalah sebagai berikut :

### **1) Pengawasan Pendahuluan**

Yaitu melakukan antisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar yang dibuat, sebelum tahap kegiatan tertentu diselesaikan.



## 2) Pengawasan Secara Bersamaan

Yaitu pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan.

## 3) Pengawasan Umpan Balik

Yaitu pengawasan yang dilakukan mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah selesai.

### c. Pentingnya Pengawasan

Menurut Busro (2018, hal. 160) ada beberapa alasan mengapa dalam suatu organisasi di perlukan pengawasan, antara lain sebagai berikut :

- 1) Manusia penyelenggara kegiatan operasional merupakan makhluk yang tidak sempurna dan secara inheren memiliki keterbatasan, baik dalam arti interpretasi makna suatu rencana.
- 2) Keterbatasan kemampuan, pengetahuan, maupun keterampilan.
- 3) Dengan iktikad yang paling baik, dedikasi dan loyalitas yang tinggi dan penguasaan kemampuan mental dan fisik sekalipun, para penyelenggara kegiatan operasional mungkin saja berbuat khilaf dan bahkan mungkin kesalahan.
- 4) Kenyataan menunjukkan bahwa tidak semua anggota organisasi yang selalu menampilkan perilaku demikian.

Menurut Effendi (2018, hal. 214) bahwa ada beberapa alasan mengapa pengawasan itu penting adalah sebagai berikut :

#### 1) Perubahan lingkungan organisasi

Yaitu munculnya inovasi produk dan pesaing baru, ditemukan bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya.

2) Peningkatan kompleksitas organisasi

Yaitu banyaknya jenis produk baru, hal itu harus diawasi.

3) Terjadinya kesalahan-kesalahan

Yaitu apabila diawasi sebelumnya akan dapat terdeteksi oleh manajer sebelum terjadi kritis.

4) Kebutuhan Manajer

Yaitu untuk mendelegasikan wewenang, terutama dengan mengimplementasikan sistem pengawasan dari seorang manajer.

**d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan**

Menurut Handoko (2017, hal. 363) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah sebagai berikut :

1) Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, dan sebagainya.

2) Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati.

3) Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan.

4) Kebutuhan Manajer untuk mendelegasi wewenang

Bila manajer mendelegasi wewenang kepada bawahannya tanggung jawab atasan itu sendiri tidak berkurang.

Menurut Busro (2018, hal. 159) bahwa faktor yang menyebabkan perlunya pengawasan adalah sebagai berikut :

1) Perubahan Lingkungan Organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus dan tak dapat dihindari, seperti ditemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintahan yang baru, dan sebagainya.

2) Peningkatan Kompleksitas Organisasi

Yaitu semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal, menyeluruh, melibatkan teknologi canggih, dan hati-hati.

3) Kesalahan-Kesalahan

Yaitu sistem pengawasan memungkinkan manajer untuk mendeteksi kesalahan-kesalahan anggota organisasi sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan Manajer untuk Mendelegasikan Wewenang

Wewenang merupakan satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya atau belum. Tanpa sistem pengawasan, manajer tidak dapat memeriksa pelaksanaan tugas bawahan.

**e. Indikator Pengawasan**

Menurut Handoko (2017, hal. 371) yang menjadi indikator pengawasan adalah sebagai berikut :

1) Akurat

2) Tepat Waktu

3) Objektif dan menyeluruh

4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik

- 5) Realistik secara ekonomis
- 6) Realistik secara organisasional
- 7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
- 8) Fleksibel
- 9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
- 10) Diterima para anggota organisasi

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Akurat

Adalah informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

- 2) Tepat Waktu

Yaitu informasi harus dikumpulkan, disampaikan, dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

- 3) Objektif dan menyeluruh

Yaitu informasi harus mudah dipahami dan bersifat tidak membedakan serta lengkap.

- 4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik

Yaitu system pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5) Realistik secara ekonomis

Yaitu biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6) Realistik secara organisasional

Yaitu sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Yaitu Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.

8) Fleksibel

Yaitu pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman atau kesempatan dari lingkungan.

9) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Yaitu system pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi yang seharusnya diambil.

10) Diterima para anggota organisasi

Yaitu sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab, dan prestasi.

Menurut Busro (2018, hal. 155) bahwa kriteria-kriteria pengawasan adalah sebagai berikut :

1) Mengawasi Kegiatan-kegiatan yang Benar

2) Tepat Waktu

- 3) Biaya yang Efektif
- 4) Tepat Akurat
- 5) Dapat Diterima Oleh yang Bersangkutan

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Mengawasi Kegiatan-kegiatan yang Benar

Yaitu proses pelaksanaan pengawasan dengan melihat kegiatan-kegiatan tersebut benar atau tidak untuk dilakukan pengawasan.

- 2) Tepat Waktu

Yaitu suatu informasi harus dikumpulkan, disampaikan, dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

- 3) Biaya yang Efektif

Yaitu suatu pelaksanaan pengawasan harus di perhatikan biaya yang digunakan agar lebih efektif dan efisien.

- 4) Tepat Akurat

Yaitu informasi tentang pelaksanaan kegiatan pengawasan harus akurat.

- 5) Dapat Diterima Oleh yang Bersangkutan

Yaitu informasi tentang pelaksanaan kegiatan pengawasan harus dapat diterima oleh yang bersangkutan agar berjalan lebih efisien.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.



Menurut Fahmi (2017, hal. 75) disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepad aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Sedangkan Hasibuan (2016, hal. 193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain itu, menurut Sinambela (2018, hal. 335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dan kemudian Supomo dan Nurhayati (2018, hal. 133) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada.

Sementara itu Rivai, Ramly, Mutis, dan Arafah (2014, hal. 599) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat diatas dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi maupun perusahaan.

#### **b. Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018, hal. 139) adapun tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Secara umum tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku baik tertulis maupun tidak.
- 2) Agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Agar karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Agar para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma yang berlaku pada organisasi.

- 5) Agar karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik jangka panjang maupun jangka pendek.

### **c. Macam-Macam Disiplin Kerja**

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018, hal. 139) macam-macam disiplin kerja adalah sebagai berikut :

#### **1) Disiplin Preventif**

Merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud mendorong para karyawan agar sadar dan menaati berbagai standard dan aturan sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran.

#### **2) Disiplin Korektif**

Merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Sedangkan menurut (Rivai dalam Supomo, 2018) macam-macam disiplin kerja adalah sebagai berikut :

#### **1) Disiplin Retributif**

Yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

#### **2) Disiplin Korektif**

Yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

#### **3) Perspektif Hak-Hak Individual**

Yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

#### 4) Perspektif Utilitarian

Yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016, hal. 89) bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

##### 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin dimana, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku jika merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal.

##### 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Hal ini dianggap penting, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin untuk dirinya.

##### 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

##### 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Jika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, namun mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan.

Contoh kebiasaan tersebut adalah saling menghormati, saling melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, member tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dan sebagainya.

Menurut Afandi (2016, hal. 10) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut :

1) Faktor Kepemimpinan

Yaitu suatu faktor yang berhubungan dengan bagaimana seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawan-karyawannya.

2) Faktor Sistem Penghargaan

Yaitu suatu faktor yang berupa suatu penghargaan terhadap karyawan.

3) Faktor Kemampuan

Yaitu suatu faktor yang berhubungan dengan kemampuan karyawan dalam suatu perusahaan maupun organisasi.

#### 4) Faktor Balas Jasa

Yaitu suatu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, karena balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi atau instansi.

#### 5) Faktor Keadilan

Yaitu suatu faktor yang ikut mendorong terjadinya disiplin karyawan.

#### 6) Faktor Pengawasan Melekat

Yaitu suatu faktor yang berhubungan dengan bagaimana cara dalam mengawasi karyawan.

#### 7) Faktor Sanksi Hukuman

Yaitu suatu faktor yang berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

#### 8) Faktor Ketegasan

Yaitu suatu faktor yang berhubungan dengan sikap yang mempengaruhi kedisiplinan.

#### 9) Faktor Hubungan Kemanusiaan

Yaitu suatu faktor yang merupakan cara bagaimana suatu hubungan antara seorang pimpinan dengan karyawan.

### **e. Indikator Disiplin Kerja**

Sinambela (2018, hal. 355) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan Pada Peraturan Kerja'
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja

#### 4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

#### 5) Bekerja Etis

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

##### a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

##### b. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

##### c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

##### d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Karyawan yang memiliki kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati dan penuh perhitungan serta ketelitian dalam bekerja.

##### e. Bekerja Etis

Beberapa pegawai tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud disiplin kerja karyawan.

Menurut (Mangkunegara, dalam Supomo 2018) adapun indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggung Jawab
- 2) Prakarsa
- 3) Kerjasama
- 4) Ketaatan

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggung Jawab

Setiap karyawan bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.

- 2) Prakarsa

Pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.

- 3) Kerjasama

Ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dengan pemimpin.

- 4) Ketaatan

Dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berpikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusun kerangka konseptual juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini.



## 1. Pengaruh Pengawasan dengan Kinerja Karyawan

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen dalam pencapaian tujuan. Pengawasan memegang peranan yang sangat penting, karena dengan adanya pengawasan kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat dicegah sehingga usaha untuk mengadakan perbaikan atau koreksi dapat segera dilakukan serta kinerja karyawan menjadi efektif. Maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Patmarina (2014), Nasution (2016), Amanda (2016) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



**Gambar II.1**  
**Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan**

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi maupun perusahaan. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya secara efektif dan efisien. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandole (2013), Kusnita (2015), Marsaoly (2016), dan Saripuddin (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Diplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



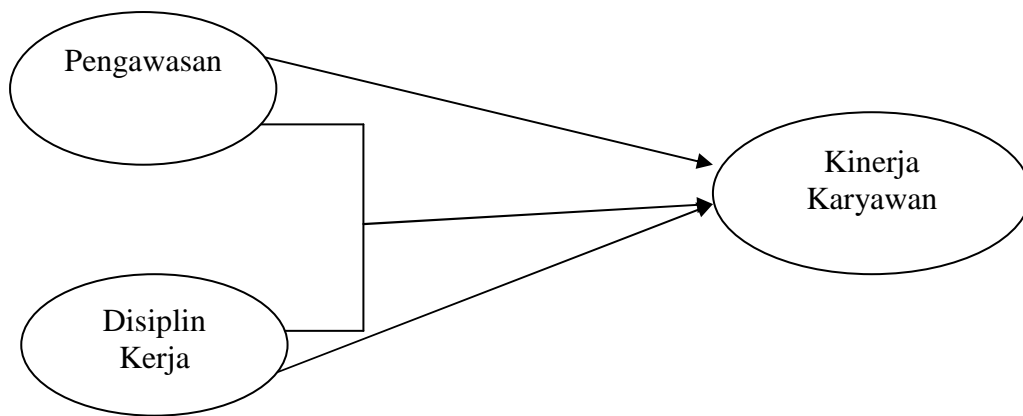
**Gambar II.2**  
**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **3. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang baik dan melakukan pengawasan yang efektif sehingga mampu melakukan pencapaian atas tujuan organisasi maupun perusahaan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap organisasi maupun perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya. Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marpaung (2013), Amsyahdi (2016), Margaret (2017), dan Arda (2017) yang menyatakan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



**Gambar II.3**  
**Paradigma Penelitian**

### C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

### **BAB III**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

##### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Pengawasan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan *asosiatif*. Pendekatan *asosiatif* yang dimaksud adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

##### **B. Defenisi Operasional**

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Berikut tabel definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

###### **1. Kinerja ( $Y$ )**

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Indikator Kinerja menurut Mangkunegara (2011,hal. 73) adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung Jawab

## 2. Pengawasan (X1)

Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Handoko (2017, hal. 371), indikator pengawasan adalah sebagai berikut :

- |   |   |
|---|---|
| a. Akurat   | f. Realistik Secara Ekonomis                    |
| b. Tepat Waktu                                    | g. Terkoordinasi dengan Aliran Kerja Organisasi |
| c. Objektif dan Menyeluruh                        | h. Fleksibel                                    |
| c. Terpusat pada Titik-Titik Pengawasan Strategik | i. Bersifat Sebagai Petunjuk dan Operasional    |
| d. Realistik Secara Organisasional                |   |
| e. Diterima Para Anggota Organisasi.              |   |

## 3. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi maupun perusahaan. Sinambela (2018, hal. 355) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
- c. Ketaatan Pada Standar Kerja
- d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
- e. Bekerja Etis

### C. Tempat Waktu Penelitian

#### 1. Tempat

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang beralamatkan di jalan Letjend Suprpto No. 2 Medan.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Nopember 2018 sampai dengan bulan Maret 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III.1**  
**Rincian dan Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riet																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Pembuatan Proposal																				
4	Bimbingan Proposal																				
5	Seminar Proposal																				
6	Pembuatan Skripsi																				
6	Bimbingan Skripsi																				
7	Sidang Meja Hijau																				

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2016, hal. 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah

Seluruh karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang berjumlah 310 orang.

**Tabel III.2**  
**Rincian Konvensi Karyawan**  
**PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan**

No	Nama Bagian	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1	Akuntansi	23	6
2	Cataloge And Owner Estimate	10	2
3	Hukum Dan Pertanahan	48	12
4	Keuangan	13	3
5	Logistik	21	5
6	Pemasaran	16	4
7	Pengembangan Usaha	5	1
8	Pengolahan	15	4
9	Perencanaan Strategis	4	1
10	Program Kemitraan Dan Bina Lingkungan (PKBL)	15	4
11	Satuan Pengawasan Intern (SPI)	6	2
12	Sekretaris Perusahaan	23	6
13	Sumber Daya Manusia	13	3
14	Tanaman	22	5
15	Teknik	9	2
16	Umum	67	16
	Jumlah	310	76

## 2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016, hal. 81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Apabila populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil sampel 10%, 15%, 20%, dan 25%. Sedangkan jika kurang dari 100 orang maka sebaiknya seluruh populasi di ambil semua untuk dijadikan sampel. Adapun teknik penarikan sampel pada penelitian ini adalah teknik *random sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*, yaitu adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau di inginkan (misalnya, 1%, 5%, 10%, dll)

$$n = \frac{310}{1 + 310 (0.1)^2}$$

$$n = 76$$

jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 76 orang.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2016, hal. 224). Adapun teknik pengumpulan data, antara lain :

#### **1. Wawancara (Interview)**

Yakni mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan yaitu kepala divisi untuk membantu memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

#### **2. Dokumentasi**

Yaitu mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini yang bersifat dokumentasi perusahaan.



### 3. Kuesioner (Angket)

Yaitu dengan penyebaran angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan menggunakan skala *likert*, dengan bentuk *ceklist*.

Setiap pertanyaan memiliki (5) opsi dan setiap jawaban diberikan bobot nilai.

Didalam penelitian ini skala angket yang digunakan adalah skala *likert* dengan bentuk *checlist*, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai lima opsi jawaban yaitu:

**Tabel III.3**  
**Skala Likert**

Pertanyaan	Bobot Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 92)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

#### 1) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrumen questioner yang digunakan dalam mengumpulkan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus korelasi product momen adalah sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 183)

Keterangan:

$R_{xy}$  = Item Instrument Variabel dengan totalnya

$N$  = Jumlah Sampel

$X$  = Jumlah Butir Pernyataan

$Y$  = Skor Total Pernyataan

Kriteria Pengujiannya :

- a) Jika  $\text{sig } 2 \text{ tailed} < \alpha 0,05$ , maka butir instrumen tersebut valid.
- b) Jika  $\text{sig } 2 \text{ tailed} > \alpha 0,05$ , maka butir instrumen tidak valid dan harus dihilangkan.

a) Uji Validitas Pengawasan

Tabel uji validitas Pengawasan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III.4**  
**Hasil Uji Validitas Pengawasan**

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,645 ( positif )	0,225	Valid
2	0,620 ( positif )	0,225	Valid
3	0,653 ( positif )	0,225	Valid
4	0,567 ( positif )	0,225	Valid
5	0,680 ( positif )	0,225	Valid
6	0,591 ( positif )	0,225	Valid
7	0,538 ( positif )	0,225	Valid
8	0,548 ( positif )	0,225	Valid
9	0,534 ( positif )	0,225	Valid
10	0,687 ( positif )	0,225	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS(2019)*

## b) Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel uji validitas Disiplin Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III.5**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,623 ( positif )	0,225	Valid
2	0,579 ( positif )	0,225	Valid
3	0,520 ( positif )	0,225	Valid
4	0,351 ( positif )	0,225	Valid
5	0,684 ( positif )	0,225	Valid
6	0,678 ( positif )	0,225	Valid
7	0,414 ( positif )	0,225	Valid
8	0,487 ( positif )	0,225	Valid
9	0,528 ( positif )	0,225	Valid
10	0,430 ( positif )	0,225	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS(2019)*

## c) Uji Validita Kinerja Karyawan

Tabel uji validitas Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III.6**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Item Pernyataan	R – hitung	R – tabel	Keterangan
1	0,579 ( positif )	0,225	Valid
2	0,533 ( positif )	0,225	Valid
3	0,605 ( positif )	0,225	Valid
4	0,526 ( positif )	0,225	Valid
5	0,665 ( positif )	0,225	Valid
6	0,688 ( positif )	0,225	Valid
7	0,658 ( positif )	0,225	Valid
8	0,394 ( positif )	0,225	Valid
9	0,244 ( positif )	0,225	Valid
10	0,430 ( positif )	0,225	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS(2019)*

## 2) Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha.

Tujuan dari uji realiabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

$$r = \left[ \frac{K}{K-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber: Sugiyono, (2011, hal. 249)

Keterangan:

r = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pernyataan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah Varian Butir

$\sigma 1^2$  = Varian Total

Kriteria Pengujiannya:

- Jika nilai koefisien realibilitas yakni *cronbach alpha* > 0,6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
- Jika nilai *cronbach alpha* < 0,6 maka variabel tidak reliabel (tidak dipercaya).

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa uji realibilitas pada penelitian ini adalah seperti pada tabel berikut ini :

**Tabel III.7**  
**Hasil Uji Realibilitas Variabel X1, X2, Y**

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Pengawasan ( X1 )	0,726 > 0,6	Reliabel
Disiplin Kerja ( X2 )	0,750 > 0,6	Reliabel
Kinerja karyawan ( Y )	0,724 > 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS(2019)

Menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki realibilitas yang baik, atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemungkinan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

### 1. Metode regresi Linear berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber : Sugiono (2016, hal. 192)

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Pengawasan

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

#### a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau

tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIP*) yang tidak melebihi 4 atau 5. Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika variabel dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang tidak jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel ( $X_i$ ) apakah variabel Pengawasan ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus,

yaitu :

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 187)

Keterangan:

$t$  =  $t$  hitung yang dikonsultasikan dengan tabel  $t$

$r$  = Korelasi parsial yang ditemukan

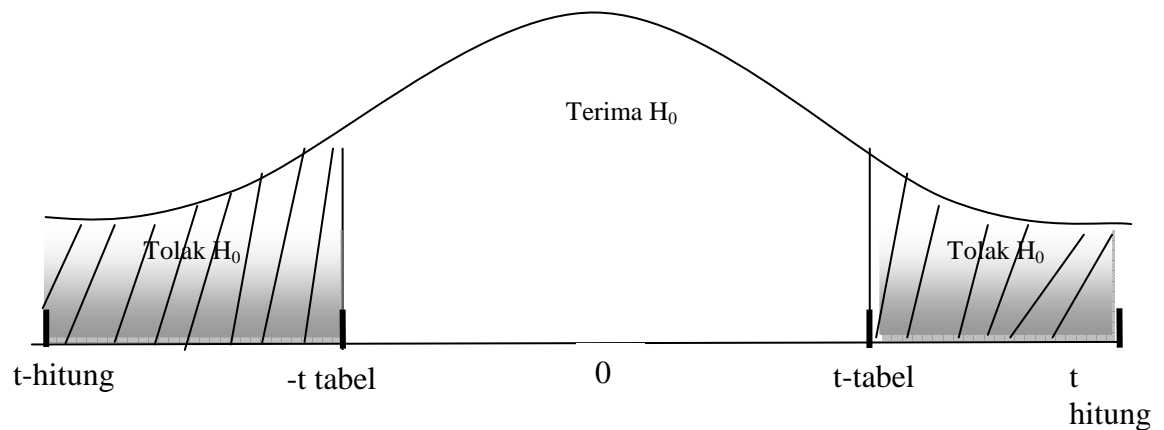
$n$  = Jumlah sampel

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

- 1) Jika nilai  $t$  dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed  $<$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  ditolak, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel  $x$  dan  $y$ .
- 2) Sedangkan jika nilai  $t$  dengan probabilitas  $t$  dengan korelasi yakni sig-2 tailed  $>$  taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel  $X$  dan  $Y$ .

Menguji hipotesis dengan uji  $t$ . Maka hipotesis yang hendak diuji adalah:

- a) Jika nilai  $t$  yang dihitung berada diluar daerah penerimaan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Jika nilai  $t$  yang dihitung berada di dalam daerah penerimaan  $H_0$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.



**Gambar III.1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis**



### b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y).

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 192)

Keterangan:

F = Tingkat Signifikan

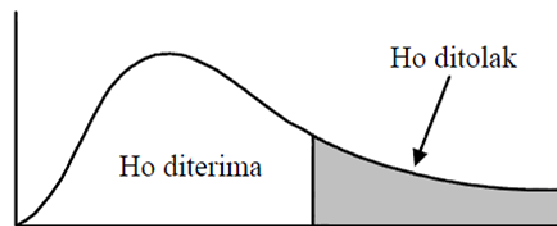
$R^2$  = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Sampel

Menguji hipotesis dengan uji F. Maka hipotesis yang hendak diuji adalah :

- a) Jika nilai F yang dihitung berada diluar daerah penerimaan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.
- b) Jika nilai F yang dihitung berada di dalam daerah penerimaan  $H_0$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan seluruh variabel bebas dengan variabel terikat.



**Gambar III.2**  
**Kurva Pengujian Hipotesis**

## 2. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Pengawasan dan Disiplin Kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai  $R^2$  semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2016)

Keterangan:

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

100% = persentase Kontribusi

Untuk mempermudah penelitian dalam mengolah penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X1, 10 pernyataan untuk variabel X2 dan 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X1 adalah pengawasan, variabel X2 adalah Disiplin Kerja dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 76 orang pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* ( LSR ).

**Tabel IV.1**  
**Skala Pengukuran Likert's**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X1 dan X2 bebas (Pengawasan dan Disiplin Kerja) maupun variabel terikat Y (kinerja Karyawan).

##### 2. Karakteristik Responden

Identitas responden yang ada di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan pada tahun 2019 dapat diuraikan pada tabel – tabel berikut ini :

### a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	22	28,9	28,9	28,9
Perempuan	54	71,1	71,1	100,0
Total	76	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki laki sebanyak 22 orang dengan persentase 28,9 % dan responden perempuan sebanyak 54 orang dengan persentase 71,1 %.

### b. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat seperti tabel di bawah ini :

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-30 tahun	23	30,3	30,3	30,3
31-40 tahun	22	28,9	28,9	59,2
41-50 tahun	27	35,5	35,5	94,7
>50 tahun	4	5,3	5,3	100,0
Total	76	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa mayoritas usia responden 18-30 sebanyak 23 orang dengan persentase 30,3 %, sedangkan 31-40 sebanyak

22 orang dengan presentase 28,9%, untuk usia 41-50 sebanyak 27 orang 35,5 dan untuk usia >50 sebanyak 4 orang dengan presentase 5,3 %.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dari usia yang paling banyak adalah usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 27 orang dengan presentase 35,5 %.

### c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV.4**  
**Distribusi Untuk Responden Tingkat Pendidikan**  
**Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	8	10,5	10,5	10,5
	D3	15	19,7	19,7	30,3
	S1	47	61,8	61,8	92,1
	S2	6	7,9	7,9	100,0
	Total	76	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar tingkat pendidikan adalah S1 yaitu masing – masing sebanyak 47 orang dengan presentase 61,8 %. Hal ini dikarenakan perusahaan melakukan penerimaan karyawan mengutamakan karyawan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dibutuhkan perusahaan.

### 3. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuesioner / angket yang telah penulis sebarakan, yaitu sebagai berikut :

### a. Variabel Pengawasan (X1)

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kusioner dari penelitian variabel X1 (Pengawasan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel X1 (Pengawasan)**

No Pernyataan	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	39.5	38	50.0	5	6.6	2	2.6	1	1.3	76	100
2	23	30.3	34	44.7	11	14.5	7	9.2	1	1.3	76	100
3	14	18.4	38	50.0	20	26.3	3	3.9	1	1.3	76	100
4	26	34.2	40	52.6	7	9.2	2	2.6	1	1.3	76	100
5	18	23.7	41	53.9	14	18.4	1	1.3	2	2.6	76	100
6	12	15.8	50	65.8	9	11.8	3	3.9	2	2.6	76	100
7	20	26.3	41	53.9	11	14.5	3	3.9	1	1.3	76	100
8	9	11.8	36	47.4	23	30.3	4	5.3	4	5.3	76	100
9	23	30.3	37	48.7	10	13.2	4	5.3	2	2.6	76	100
10	11	14.5	44	57.9	13	17.1	13	17.1	2	2.6	76	100

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari tabel IV.5 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Perusahaan selalu memberi informasi data yang akurat kepada seluruh karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan presentase 50,0 %.
- 2) Jawaban responden tentang Informasi yang di berikan selalu dievaluasi dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan presentase 44,7 %.
- 3) Jawaban responden tentang Informasi yang diberikan perusahaan selalu secara lengkap dan mudah dipahami, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan presentase 50%

- 4) Jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan perusahaan berdasarkan standar yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang dengan presentase 52,6%.
- 5) Jawaban responden tentang Pengawasan yang dilakukan perusahaan berdasarkan kenyataan yang terjadi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang dengan presentase 53,9 %.
- 6) Jawaban responden tentang Biaya setiap pelaksanaan pengawasan selalu disesuaikan secara efektif, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 orang dengan presentase 65,8 %.
- 7) Jawaban responden tentang Informasi pelaksanaan pengawasan dilakukan secara terkoordinasi dengan aliran kerja perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 orang dengan presentase 53,9 %.
- 8) Jawaban responden tentang Sistem pelaksanaan pengawasan dibuat fleksibel oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan presentase 47,7%.
- 9) Jawaban responden tentang Sistem Pengawasan dilakukan berdasarkan standar dan arahan dari pimpinan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan presentase 48,7%.
- 10) Jawaban responden tentang Pelaksanaan pengawasan dilakukan secara terarah dan efisien, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan presentase 57,9%.

### b. Variabel Disiplin Kerja(X2)

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kusioner dari penelitian variabel X2 (Disiplin Kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.6**  
**Skor Angket Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No Pernyataan	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	27.6	47	61.8	6	7.9	2	2.6	0	0	76	100
2	24	31.6	44	57.9	6	7.9	2	2.6	0	0	76	100
3	19	25.0	52	68.4	3	3.9	2	2.6	0	0	76	100
4	28	36.8	45	59.2	3	3.9	0	0	0	0	76	100
5	26	34.2	48	63.2	2	2.6	0	0	0	0	76	100
6	31	40.8	43	56.6	2	2.6	0	0	0	0	76	100
7	35	46.1	38	50.0	3	3.9	0	0	0	0	76	100
8	31	40.8	43	56.6	2	2.6	0	0	0	0	76	100
9	34	44.7	41	53.9	1	1.3	0	0	0	0	76	100
10	25	32.9	49	64.5	2	2.6	0	0	0	0	76	100

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari tabel IV.6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya hadir dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang dengan presentase 61,8 %.
- 2) Jawaban responden tentang Saya selalu hadir setiap hari kerja (Kecuali Libur), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan presentase 57,9 %.
- 3) Jawaban responden tentang Saya telah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya secara tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang dengan presentase 68,4%.



- 4) Jawaban responden tentang Saya telah bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang dengan presentase 59,2 %.
- 5) Jawaban responden tentang Saya telah berpakaian sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang dengan presentase 63,2 %.
- 6) Jawaban responden tentang Saya menyelesaikan pekerjaan berdasarkan standar mutu perusahaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 43 orang dengan presentase 56,6 %.
- 7) Jawaban responden tentang Saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan presentase 50,0 %.
- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu menggunakan perlengkapan dan peralatan kantor dengan hati-hati, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang dengan presentase 56,6 %.
- 9) Jawaban responden tentang Saya selalu bertindak sesuai dengan ketentuan perusahaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 41 orang dengan presentase 53,9 %.
- 10) Jawaban responden tentang Saya memiliki kesadaran tinggi terhadap hak dan kewajiban saya kepada perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 orang dengan presentase 64,5 %.

### c. Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini merupakan distribusi responden berdasarkan jawaban kusioner dari penelitian variabel Y (Kinerja Karyawan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

**Tabel IV.7**  
**Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Alternative Jawaban												
No pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	39.5	40	52.6	6	7.9	0	0	0	0	76	100
2	22	28.9	53	69.7	1	1.3	0	0	0	0	76	100
3	20	26.3	55	72.4	1	1.3	0	0	0	0	76	100
4	27	35.5	46	60.5	3	3.9	0	0	0	0	76	100
5	23	30.3	47	61.8	6	7.9	0	0	0	0	76	100
6	23	30.3	47	61.8	6	7.9	0	0	0	0	76	100
7	28	36.8	39	51.3	5	6.6	4	5.3	0	0	76	100
8	38	50.0	37	48.7	1	1.3	0	0	0	0	76	100
9	20	26.3	48	63.2	8	10.5	0	0	0	0	76	100
10	7	9.2	40	52.6	27	35.5	1	1.3	1	1.3	76	100

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari tabel IV.7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan berdasarkan standar perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang dengan presentase 52,6 %.
- 2) Jawaban responden tentang Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 orang dengan presentase 69,7%.
- 3) Jawaban responden tentang Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang dengan presentase 63,2 %.

- 4) Jawaban responden tentang Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang dengan presentase 60,5 %.
- 5) Jawaban responden tentang Pencapaian target kerja yang diberikan kepada saya selalu baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang dengan presentase 61,8 %.
- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu pada saat pelaksanaan tugas, mayoritas menjawab setuju sebanyak 47 orang dengan presentase 61,8 %.
- 7) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang dengan presentase 51,3 %.
- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk memaksimalkan tugas yang diberikan perusahaan kepada saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang dengan presentase 50,0 %.
- 9) Jawaban responden tentang Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 48 orang dengan presentase 63,2 %.
- 10) Jawaban responden tentang Saya selalu bertanggung jawab kepada pekerjaan yang telah diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang dengan presentase 52,6 %.

#### **4. Analisis Data**

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data – data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi

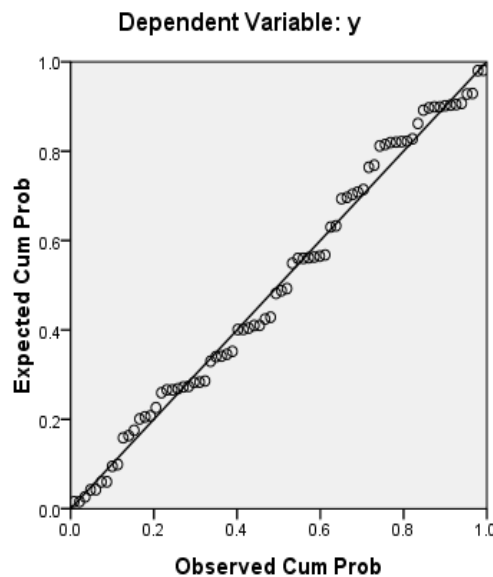
data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi – asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

## 5. Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV.1**  
**Uji Normalitas**

Gambar IV.1 menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

### b) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model korelasi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/ VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV.8.**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.616	4.997		4.125	.000	10.656	30.575					
x1	.011	.067	.016	.158	.875	-.123	.144	-.075	.018	.015	.973	1.028
x2	.490	.089	.548	5.516	.000	.313	.667	.546	.542	.541	.973	1.028

a. Dependent Variable: y

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

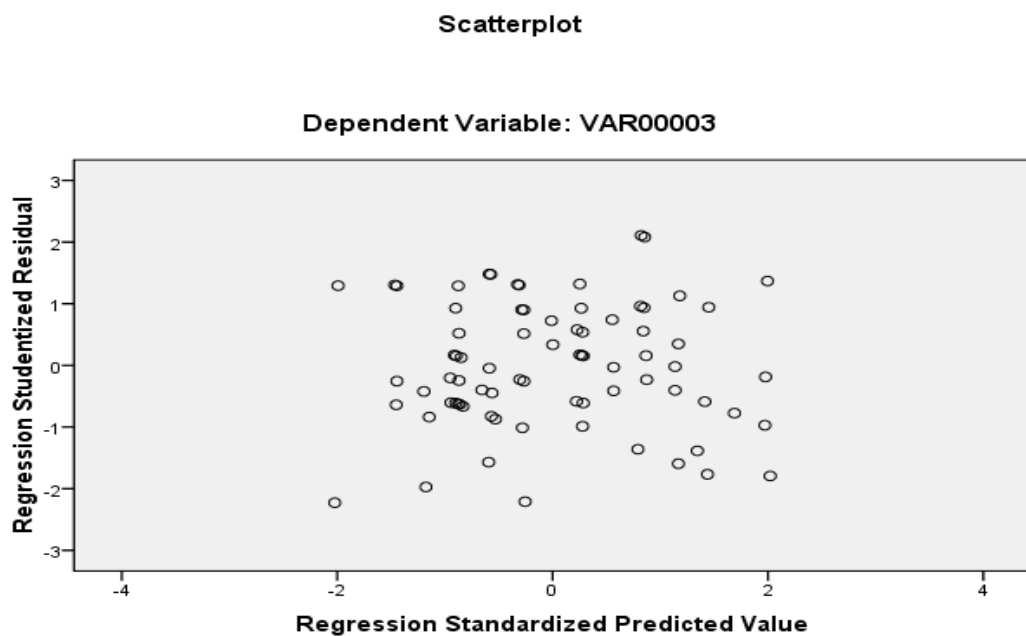
Jika dilihat pada tabel IV.8, diketahui bahwa variabel Pengawasan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu  $0,973 < 1$ , atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 4 atau 5 yaitu  $1,028 < 4$  atau 5.

### c) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model korelasi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut

homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastistas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah yaitu, jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterodastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik (poin – poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar IV.2 .  
Uji Heterokedastistas**

Gambar diatas memperlihatkan titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada Y.

## **6. Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan

negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel IV.9**  
**Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.616	4.997		4.125	.000
x1	.011	.067	.016	.158	.875
x2	.490	.089	.548	5.516	.000

a. Dependent  
Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan pada tabel IV.9, maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 20,616 + 0,011X_1 + 0,490X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Pengawasan dan Disiplin Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Jika Pengawasan dan Disiplin Kerja diasumsikan sama dengan nol maka Kinerja Karyawan bernilai sebesar 100%
- 2) Jika Pengawasan dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 11% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

- 3) Jika Disiplin Kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 49% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

## 7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian seperti yang dijabarkan berikut ini :

### a) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

#### 1) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel IV.10**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

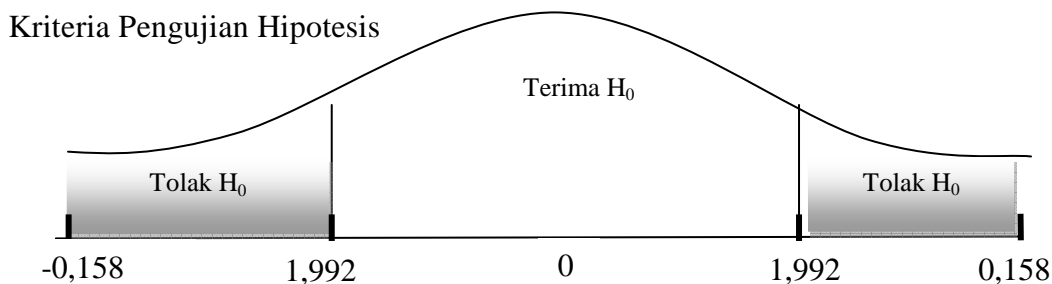
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.616	4.997		4.125	.000
x1	.011	.067	.016	.158	.875
x2	.490	.089	.548	5.516	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Pada tabel di atas terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} 0.158 < t_{tabel} 1,992$  dengan probabilitas sig.  $0,875 \geq 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol ( $H_0$ ) di terima dan dapat disimpulkan bahwa pengawasan (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.





**Gambar IV.3**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

## 2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

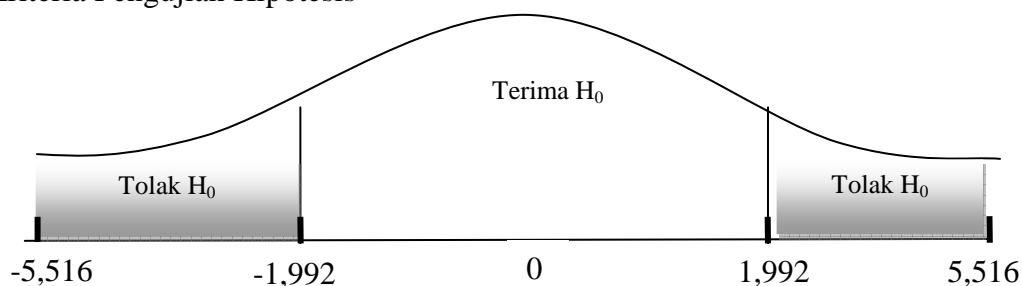
**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.616	4.997		4.125	.000
x1	.011	.067	.016	.158	.875
x2	.490	.089	.548	5.516	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel di atas terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} 5.516 > t_{tabel} 1,992$  dengan probabilitas sig.  $0,000 \leq 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol ( $H_0$ ) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

### Kriteria Pengujian Hipotesis



**Gambar IV.4**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

### 2) Uji Simultan ( F )

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama – sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel IV.12**  
**ANOVA**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.394	2	108.197	15.501	.000 <sup>a</sup>
	Residual	509.540	73	6.980		
	Total	725.934	75			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

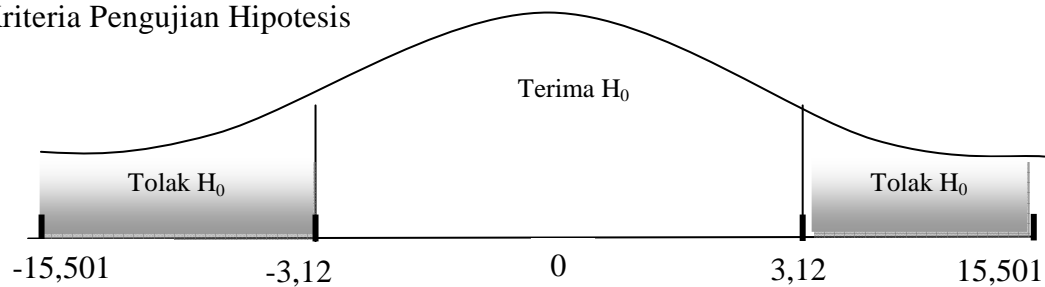
b. Dependent Variable: y

*Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dari tabel diatas terdapat pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai  $F_{hitung} 15,501 \geq F_{tabel} 3,12$  dengan probabilitas sig  $0,000 \leq 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan

dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Kriteria Pengujian Hipotesis



**Gambar IV.5**

### **Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil ini menunjukkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

## **8. Koefisien Determinasi**

**Tabel IV.13**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.546 <sup>a</sup>	.298	.279	2.64197	.298	15.501	2	73	.000	1.521

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

$$\begin{aligned}
 D &= (R)^2 \times 100 \% \\
 &= (0,298)^2 \times 100 \% \\
 &= 29,8\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terlihat nilai sekitar 29,8 % pengaruh yang ditimbulkan oleh pengawasan dan disiplin kerja, 70,2 % dipengaruhi oleh variabel lain.

## **B. Pembahasan**

Dari pembahasan di atas terlihat bahwa semua variabel bebas ada berpengaruh terhadap variabel terikat. Agar lebih mengetahui lebih lanjut berikut ini rincian hasil analisis dan pengujian tersebut.

### **1. Pengaruh Pengawasan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh pengawasan terhadap kinerja yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0,158 < 1,992$  dan  $t_{hitung}$  berada dipenolakan  $H_0$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang di kemukakan Mangkunegara (2017, hal. 67) yang menyatakan bahwa pengawasan bukan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kadarisman (2014, hal. 129) menyatakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kemudian teori lain Mangkunegara (2017, hal. 120) menyatakan bahwa pengawasan merupakan salah satu faktor yang lebih cenderung mempengaruhi kepuasan kerja. Jika pengawasan telah berjalan sesuai dengan standar yang telah

ditetapkan perusahaan, maka karyawan akan merasa puas. Selain itu, pengawasan hanya dibutuhkan ketika pelaksanaan jam kerja berlangsung bukan pada setiap saat didalam kantor. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan tidak ada pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Margaret (2017) yang mengemukakan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Marpaung dan Agustin (2013) bahwa pengawasan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian ini munjukan hasil bahwa pengawasan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} 5,516 > t_{tabel} 1,992$  dan  $t_{hitung}$  berada dipenolakan  $H_0$  sehingga  $H_a$  diterima. Hal ini mnunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Kasmir (2016, hal. 189) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Hasibuan (2016, hal. 193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dan jika prestasi kerja tercapai maka kinerja karyawan akan semakin baik juga sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Marsaoly dan Nurlaila (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian Kusnita, Harini, dan Sudarijati (2015) bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan dalam penelitian Saripuddin dan Handayani (2017) yang mengemukakan bahwa tidak berpengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, sedangkan dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Pengawasan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa  $F_{hitung} 15,501 \geq F_{tabel} 3,12$  dan  $F_{hitung}$  berada dipenolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) sehingga  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

Pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang baik dan melakukan pengawasan yang efektif dan disiplin kerja yang efisien sehingga mampu melakukan pencapaian atas tujuan organisasi maupun perusahaan. Jika pengawasan dan disiplin kerja berjalan dengan efektif dan efisien maka secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis membuat saran-saran sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendak pimpinan perusahaan memperhatikan cara pengawasan terhadap karyawan, agar karyawan dapat

meningkatkan kinerja dan perusahaan dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

2. PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan harus bisa mempertahankan kinerja karyawan karena karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan mempunyai disiplin yang sangat baik sehingga lebih mudah untuk perusahaan mencapai tujuan.
3. Lebih khususnya untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan . Hasil ini menunjukkan nilai positif, yang dimana pengawasan dan disiplin kerja harus tetap dijaga agar kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Yogyakarta Indonesia.
- Amanda, R. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Astra Internasional Tbk Waru Pada Bagian *Part & Accessories* (Depo). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4),1-8.
- Amsyahdi, A. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal UNY*, 5 (11),1-8.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini* . Bandung: Refika Aditama.
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Effendi, U. (2018). *Asas Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Handoko, H. T. (2012). *Mengukur Kepuasan Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusnita, (2015). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dwi Cipta Usaha Jakart. *Jurnal Visionida*, 1(1). 74-86.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya.
- Margaret, F. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam AT-Taqwa Gumawang. *Jurnal Kolegial*, 3(1). 95-109.

- Marpaung, Rio (2013). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*, 3(8). 141-164.
- Marsaoly, K. M. (2016). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 2 (2),24-33.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kinerja*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Patmarina, H. (2014). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Prestasi Kerja Koordinator Statistik Kecamatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1). 63-86.
- Sandole, E. M. R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Terminal BBM Bitung. *Jurnal EMBA*, 3(3). 650-659.
- Sarifuddin, J & Handayani R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. 10(8),419-429.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Cetakan Ke Dua Puluh. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
- Supomo R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Yrama Widya.
- Suwatno. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, V. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

## PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.  
Ketua Program Studi.....  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU  
Di

Medan..... 25 September 2018..... H  
M

Medan.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan hormat  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NIWBRUM HUMAIRAH  
NPM : 1505160421  
Konsentrasi : MSDM  
Kelas/Sem : 7 A1 Manajemen Malam  
Alamat : Jl. Alfaalah 3

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Muhammad Ros Muis .....disetujui Prodi : (.....) Jyf

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Masih kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan kurang efektif.
2. Masih banyaknya karyawan yang terlambat dan lalai terhadap pekerjaannya.
3. Rendahnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang kurang memuaskan.

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Pengaruh Pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan  
Musantara IV.

Medan..... 25 September ..... 2018

Dosen Pembimbing  
(Muhammad Ros MUIS)

Peneliti/Mahasiswa  
(NIWBRUM HUMAIRAH)

Disetujui Oleh :  
Ketua/Sekretaris Prodi

(JASMAN SYARIFUDDIN SEMSI)

Diagendakan Pada Tanggal : 29 Desember 2018  
Nomor Agenda : 1210

### Catatan :

1. Proposal Penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh ketua program studi.
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan.



## PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 01 Januari 2019

Kepada Yth.  
Bapak Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : 

A	I	N	G	R	U	M		H	U	M	A	I	R	O	H				
---	---	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--

NPM : 

1	S	O	S	I	6	0	4	2	1										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/tgl Lahir : 

M	E	D	A	N		1	1		D	E	S	E	M	B	E	R	1	9	9	7

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : 

D	S	N	V	I		S	E	I	A	L	I	M	U	L	U		A	I	R	B
A	T	U		A	S	A	H	A	N											

Tempat Penelitian : 

P	T	.	P	E	R	K	E	B	U	N	A	N		N	U	S	A	N	T	A
R	A		I	N																

Alamat Penelitian : 

7	L	.	L	E	T	J	E	N	D		S	U	P	R	A	P	T	O		
N	O	.	2	-	M	E	D	A	N											


memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :


1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :  
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

  
( JASMAN SYARIFUDDIN S.F.M.S.I )

Wassalam  
Pemohon

  
( NINGRUM HUMAIROH )





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 7279/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2018  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 19 Rabiul Awwal 1440 H  
27 Nopember 2018 M

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi  
PTPN IV MEDAN  
Jl.Letjend Suprpto No.2 Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : NINGRUM HUMAIROH  
Npm : 1505160421  
Jurusan : MANAJEMEN  
Semester : VII (Tujuh)  
Judul : **Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Dekan   
  
**H. JANURI, SE., MM., M.Si.**

**Tembusan :**

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Bertinggal



Bila menandatangani surat ini agar disertai dengan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING**  
**PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 7670/ TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2018**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Pada Tanggal** : 27 Nopember 2018

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama** : NINGRUM HUMAIROH  
**N P M** : 1505160421  
**Semester** : VII (Tujuh)  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Judul Proposal / Skripsi** : Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan

**Dosen Pembimbing** : MUHAMMAD RAS MUIS,Sip.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 05 Desember 2019**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 27 Rabiul Awwal 1440 H  
05 Desember 2018 M



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan.
2. Pertinggal.





# PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

## MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT: JL LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN  
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 – FAX.: (061) 4573117  
TELP.: (021) 7231662 – FAX.: (021) 7231663

Nomor : 04.11/X/02220/XII/2018  
Lamp : -  
Hal : IZIN RISET SARJANA

Medan, 12 Desember 2018

Kepada Yth :  
DEKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
JL. KAPTEN MUCHTAR BASRI NO.3  
MEDAN  
Di - MEDAN

Membalas surat saudara/i nomor 7279/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal : 27 November 2018, Mahasiswa/Siswa/i EKONOMI DAN BISNIS Jurusan MANAJEMEN atas nama :

No.	Nama	NPM	Program Studi / Judul
1.	NINGRUM HUMAIROH	1505160421	PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Diizinkan untuk melakukan RISET di PT Perkebunan Nusantara IV sebagai berikut :

Tempat : KANTOR DIREKSI  
Bagian / Bidang : SUMBER DAYA MANUSIA  
Terhitung mulai tgl. : 01 Januari 2019 s/d 15 Januari 2019

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan disampaikan sebagai berikut :

1. Semua biaya ditanggung oleh siswa/mahasiswa/i yang bersangkutan.
2. Yang bersangkutan harus berperilaku sopan serta mematuhi peraturan/ketentuan yang berlaku di tempat pelaksanaan terutama mengenai kerahasiaan data.
3. Selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan diwajibkan mengirimkan 1 bundel laporan kepada Direksi PTPN IV cq Bagian SDM.
4. Laporan tersebut semata-mata dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Sekolah/Universitas yang bersangkutan.
5. Apabila selama waktu pelaksanaan terjadi kecelakaan baik di dalam/di luar PTPN IV maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.
6. Yang bersangkutan agar melapor ke GM/Manajer/Kepala Bagian yang dituju pada waktu pelaksanaan.
7. Terkait dengan pakaian yang digunakan selama pelaksanaan :
  - a. SMK/SMA/Sederajat agar memakai pakaian seragam sekolah dan sepatu.
  - b. Mahasiswa/i/ sederajat agar memakai kemeja putih, bawahan hitam serta memakai jaket almamater dan sepatu. Kecuali pada hari tertentu menggunakan pakaian sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan.
8. Surat keterangan selesai pelaksanaan praktek kerja lapangan/riset dikeluarkan oleh Bagian/Distrik/Kebun/Pabrik dimana tempat pelaksanaan aktivitas tersebut.
9. Bagi yang melanggar aturan tersebut, maka Perusahaan akan memberikan sanksi berupa dikeluarkan dari program praktek kerja lapangan/riset.

GM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima tembusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.  
Demikian disampaikan.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
Bagian Sumber Daya Manusia

  
**Budi Susanto, SE**  
Kepala Bagian

Tembusan :  
- KANTOR DIREKSI SUMBER DAYA MANUSIA  
- Mahasiswa/Siswa Ybs  
(Email : ningrumkhumayroh1112@gmail.com) / (No.HP : 12345678910)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Lengkap : NINGRUM HUMAIROH  
N.P.M : 1505160421  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
23/11/2018	laporan identifikasi masalah dan hasil di perusahaan yg diteliti dan tentukan rumusan masalah yg dan diteliti		
07/12/2018	lapor Beldaaq Masalah Supaya dijelaskan dengan data data yg mendukung kinerja perusahaan		
14/12/2018	keuti format dan ketentuan dalam penulisan Skripsi dan pastikan data-data yg ada valid.		
29/12/2018	Acc untuk Seminar Proposal.		

Medan, Desember 2018

Pembimbing Proposal

**(Muhammad Ras Muis Stp.MM)**

Diketahui/Disetujui  
Ketua Program Studi Akuntansi

**(Jasman Syarifuddin, SE, M.Si)**





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Selasa, 08 Januari 2019 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : NINGRUM HUMAIROH  
N .P.M. : 1505160421  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 11 Desember 1997  
Alamat Rumah : AL Falah 3  
JudulProposal :PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

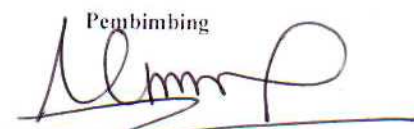
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	OK
Bab I	Kutipan
Bab II	Indikator diganti, keterangan gambar
Bab III	Cara penulisan Variabel
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

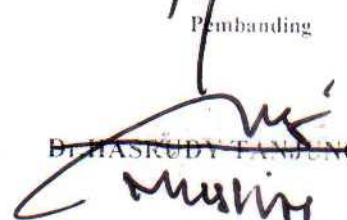
Medan, Selasa, 08 Januari 2019

**TIM SEMINAR**

Ketua  
  
JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing  
  
MUHAMMAD RAS MUIS, S.Ip., MM.

Sekretaris  
  
Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembanding  
  
B. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Selasa, 08 Januari 2019** menerangkan bahwa:

Nama : NINGRUM HUMAIROH  
N.P.M. : 1505160421  
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 11 Desember 1997  
Alamat Rumah : AL Falah 3  
JudulProposal : PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : MUHAMMAD RAS MUIS, S.Ip.,MM.

Medan, Selasa, 08 Januari 2019

TIM SEMINAR

Ketua



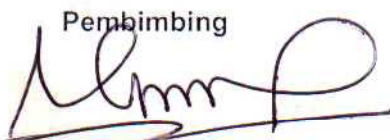
JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris



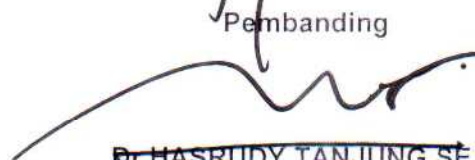
Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing



MUHAMMAD RAS MUIS, S.Ip.,MM.

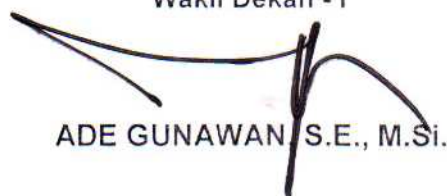
Pembanding



Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

Muhammad, S. Mui



ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.





Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Nomor : *q62* /II.3-AU/UMSU-05/F/2019  
Lamp. : -

Medan, 15 Jumadil Akhir 1440 H  
20 Februari 2019 M

H a l : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.  
Bapak/ Ibu Pimpinan  
**PTPN IV MEDAN**  
Di  
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **NINGRUM HUMAIROH**  
N P M : **1505160421**  
Semester : **VII (Tujuh)**  
Jurusan : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan *Ct*  
  
**H.JANURI,SE.,MM.,M.Si.**

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan
2. Pertinggal.



# PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

## MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT: JL LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN  
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154666 – FAX.: (061) 4573117  
TELP.: (021) 7231662 – FAX.: (021) 7231663

### SURAT KETERANGAN

No. 04.11/SK/2220/II/2019

Sehubungan dengan Surat Kami No. 04.11/X/02220/XII/2018 tanggal 12 Desember 2018 mengenai izin RISET, kami sampaikan bahwa Mahasiswa/Siswa/i Jurusan MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA atas nama :

No.	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI / JUDUL
1	NINGRUM HUMAIROH	1505160421	PENGARUH PENGAWASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN IV

Adalah benar telah selesai melaksanakan Riset/ Pengambilan Data di PT Perkebunan Nusantara IV Medan.

Unit : KANTOR DIREKSI  
Bagian : SUMBER DAYA MANUSIA  
Tmt Riset : 01 Januari 2019 s/d 15 Januari 2019

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya hanya untuk kepentingan riset.

Medan, 21 Januari 2019

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

Bagian Sumber Daya Manusia

  
**Budi Susanto, SE**  
Kepala Bagian



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : KINGRUM HUMAIROH  
NPM : 1505160421  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~  
Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing “ dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 26 November 2016

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.